
Vergrijzing: kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt

PETER EKAMPER EN KÉNE HENKENS

Nederland vergrijst. Daardoor zijn steeds meer ouderen beschikbaar voor de arbeidsmarkt die op termijn in omvang zal gaan krimpen. Hoe kijken werknemers en werkgevers aan tegen de dilemma's die ons staan te wachten en welke kansen zien zij?

Zowel de totale bevolking als de beroepsbevolking in Nederland vergrijzen (zie figuur 1). Veroudering van de beroepsbevolking betekent niet alleen dat de gemiddelde leeftijd van de beroepsbeoefenaren stijgt, maar ook dat het percentage werkende ouderen toeneemt. Was in 1985 de leeftijdsgroep 35-39 jaar de grootste binnen de mannelijke beroepsbevolking, in 2025 zal de leeftijdsgroep 50-54 jaar de grootste zijn (zie figuur 2). Maatregelen om ouderen langer in dienst te houden kunnen dit aandeel ouderen nog verhogen.

De veroudering van de beroepsbevolking is tot nu toe gedeeltelijk gecompenseerd door een omvangrijke uittrede van mannen rond hun 60-jarige leeftijd. De trend van alsmear vroeger uittreden is echter tot staan gebracht. Zo nam de arbeidsdeelname van mannen van 55-59 jaar de afgelopen jaren weer toe van 58 procent in 1995 tot 76 procent in 2005 (zie tabel 1). Ook binnen de vrouwelijke beroepsbevolking neemt het aandeel ouderen toe. Dat komt doordat opeenvolgende cohorten vrouwen steeds langer aan het beroepsleven blijven deelnemen dan wel daar na een onderbreking van de loopbaan weer in terugkeren.

Sectoren

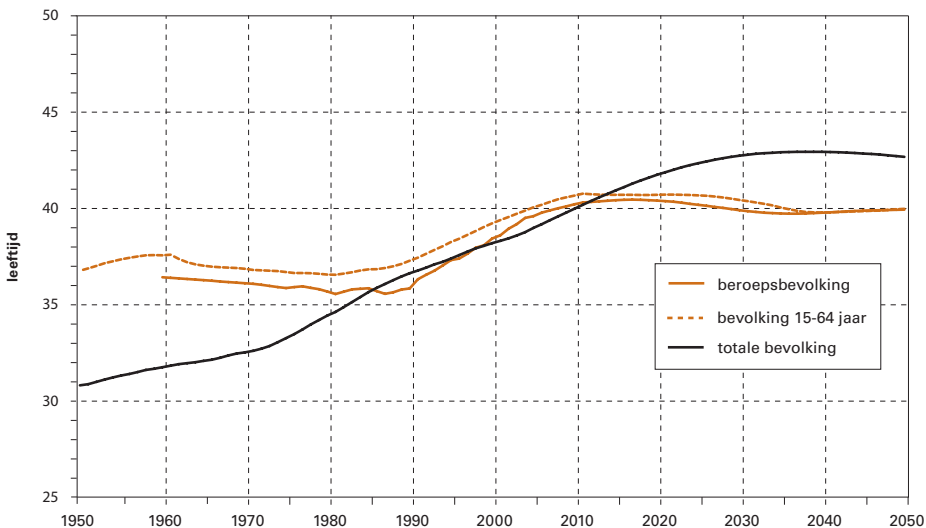
Veroudering van de beroepsbevolking doet zich in Nederland binnen de verschillende bedrijven en sectoren niet in gelijke mate voor. Een groot



Foto: Marcel Minnée

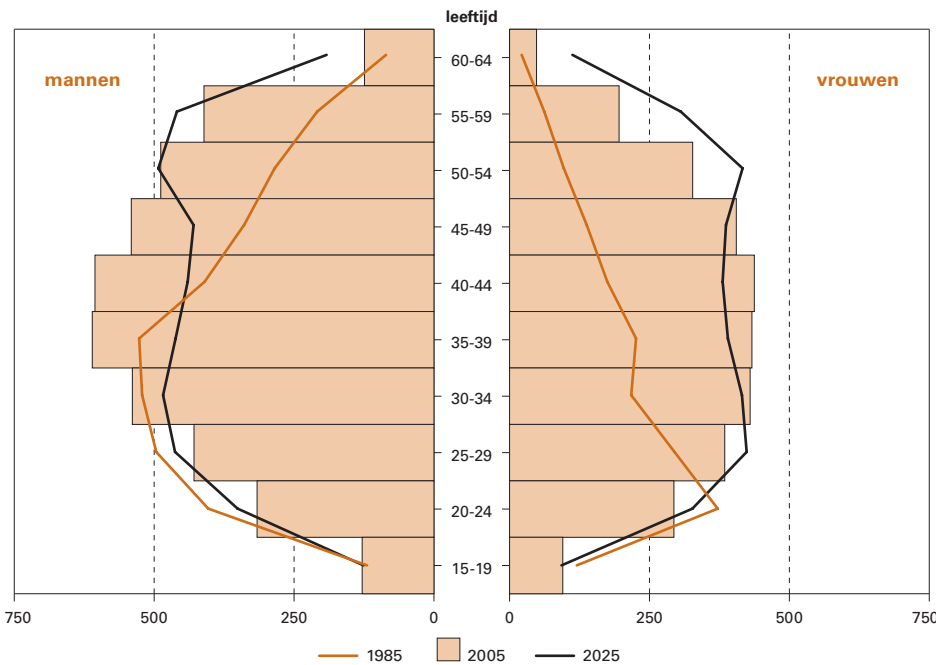
deel van de Nederlandse bedrijven en instellingen bestaat minder dan tien jaar en heeft dus ook qua personeelsopbouw een relatief korte geschiedenis. Het personeelsbestand van deze bedrijven is in de regel verhoudingsgewijs jong. Wie zich als werknemer al langer op de arbeidsmarkt beweegt, heeft vaak een vaste positie opgebouwd en zal minder geneigd zijn om zich aan te bieden bij een jonge organisatie, die zich

Figuur 1. De gemiddelde leeftijd van de totale bevolking, de potentiële beroepsbevolking (15-64 jaar) en de werkzame beroepsbevolking in Nederland, 1950-2050



Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens en -prognoses.

Figuur 2. De werkzame beroepsbevolking in Nederland naar geslacht en leeftijd in 1985, 2005 en 2025



Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens en -prognoses.

fectieve aanbod toch jonger blijken te zijn. Bedrijven en instellingen met veel vrouwelijke werknemers hebben in de regel ook een jonger personeelsbestand, omdat in de oudere leeftijdsgroepen de arbeidsdeelname van vrouwen nog achterblijft bij die van mannen. In langer gevestigde bedrijven zal daarom het aandeel 50-plussers meestal hoger zijn.

Sectoren met relatief veel oudere werknemers zijn in Nederland vooral de landbouw, het openbaar bestuur en het onderwijs, zoals blijkt uit figuur 3. In 2005 was circa 17 procent van de mensen in het onderwijs en 14 procent in de landbouw en het openbaar bestuur 55-64 jaar oud. Zowel het openbaar bestuur als het onderwijs hebben de afgelopen tien jaar met een forse vergrijzing te maken gehad. In 1995 was nog maar ruim vijf procent van het personeel in het openbaar bestuur en acht procent van dat in het onderwijs 55 jaar of ouder. Dat is dus een stijging van het aandeel ouderen met gemiddeld een procentpunt per jaar. De horeca en de handel zijn juist sectoren met een relatief jong personeelsbestand: respectievelijk 48 en 31 procent van het personeel is jonger dan 25 jaar.

Beelden van werkgevers

Meer dan de helft van de werkgevers, vooral in de grotere bedrijven en instellingen, verwacht dat het aandeel ouderen binnen hun organisatie de komende tien jaar zal stijgen, zo blijkt uit onderzoek dat het NIDI heeft uitgevoerd onder meer dan 1.000 werkgevers in Nederland. Over oudere werknemers bestaan veel stereotype beelden. Zo associeert 73 procent van de werkgevers een stijging van de gemiddelde leeftijd van het personeel met een stijging van de arbeidskosten. Slechts zeven procent acht een stijging van de productiviteit waarschijnlijk en meer dan de helft acht dit onwaarschijnlijk. Door 56 procent van de werkgevers worden ouderen gezien als een categorie met een hoog verzuim en door 57 procent als een groep met weinig geneigdheid tot verandering. De helft is bovendien van mening dat de wijze waarop het werk is georganiseerd, herzien zal moeten worden, dat de werkomstandigheden verbeterd zullen moeten worden en dat ouderen weinig enthousiasme tonen voor nieuwe technologie. Daar staat tegenover dat meer dan de helft verwacht dat een stijging van de gemiddelde leeftijd zal leiden tot een toenemend kennis- en ervaringsniveau. Werkgevers associëren oudere werknemers evenwel vaak met stijgende kosten zonder dat daar een stijgende productiviteit tegenover staat. Gepaard met stereotypen over een geringe veranderingsgezindheid vormen deze beelden een belangrijke reden waarom er bij werkgevers zo weinig werk wordt gemaakt van langer doorwerken en de bereidheid ouderen in dienst te nemen zo gering is.

Het voorkómen van krimpende beroepsbevolking: beleidsopties

De vergrijzing van de samenleving heeft ook tot gevolg dat de omvang van de potentiële beroepsbevolking geleidelijk gaat dalen. Dit betekent dat wanneer de arbeidsdeelname in Nederland niet omhoog gaat het arbeidsaanbod op de

in economisch en sociaal opzicht nog 'moet bewijzen'. (Betrekkelijke) nieuwkomers op de arbeidsmarkt hebben weinig te verliezen en zien bij een jonge organisatie wellicht meer carrièremogelijkheden dan binnen oudere organisaties waar de paden zijn platgetreden en de kaarten geschud. Zelfs als jonge bedrijven een afspiegeling van de leeftijdsverhouding binnen de totale beroepsbevolking nastreven, zal het feitelijke personeelsbestand er onder invloed van het ef-

Arbeidsparticipatie (%) in Nederland naar geslacht en leeftijd, 1971-2005

Geslacht	Leeftijd	1971	1975	1981	1985	1990	1995	2000	2005
Mannen	50-54	93	87	83	77	81	82	87	88
	55-59	87	77	70	64	64	58	69	76
	60-64	74	58	40	29	22	20	26	32
Vrouwen	50-54	21	17	24	27	36	45	56	67
	55-59	18	14	17	18	23	28	39	48
	60-64	12	7	7	7	8	8	11	18

Bronnen: CBS (1971-1981); Eurostat (1985-2005).



Foto: Marcel Minnée



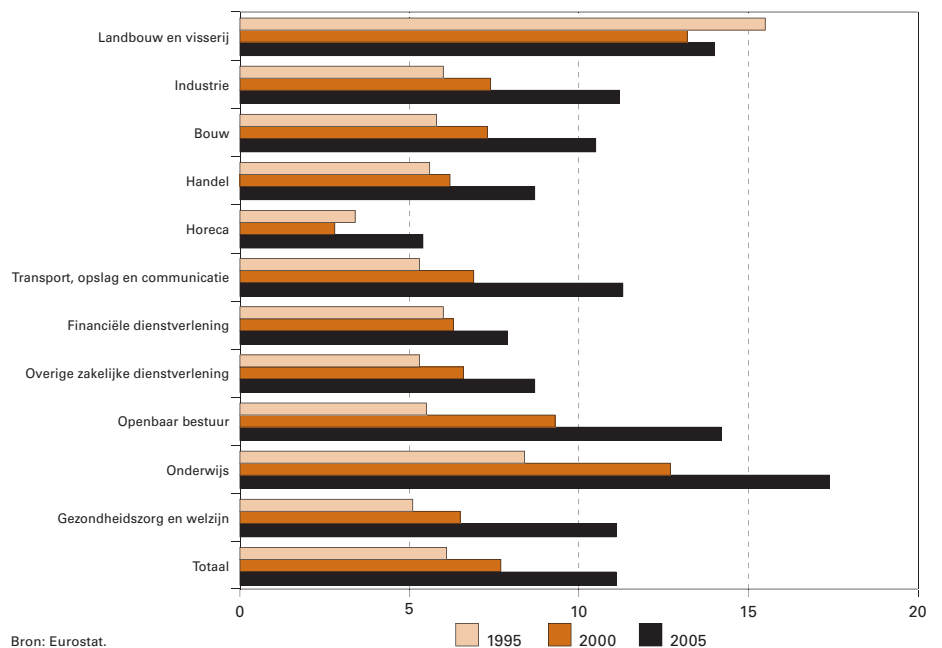
Foto: Marcel Minnée

middellange termijn gaat krimpen. Het vergroten van het arbeidsaanbod kan op verschillende manieren worden gerealiseerd. Zo kan worden ingezet op het verhogen van de pensioenleeftijd. Ook gaan geregeld stemmen op – bijvoorbeeld vanuit de Verenigde Naties – om de grenzen veel meer dan nu het geval is te openen voor arbeidskrachten uit het buitenland. Door sommigen wordt een verhoging van het kindertal bepleit, maar dat heeft op de arbeidsmarkt pas over circa 25 jaar effect. Ook kan deeltijdarbeid worden ontmoedigd of de voltijds werkweek worden uitgebreid. Al deze beleidsopties hebben positieve kanten maar vaak bestaat er ook veel maatschappelijke weerstand tegen. In figuur 4 staan de antwoorden van de Nederlandse werkgevers en werknemers op de vraag hoe tekorten op de arbeidsmarkt naar hun idee het beste kunnen worden bestreden. Daarnaast staat vermeld welke beleidsrichtingen zij het minst aantrekkelijk vinden.

Opvallend is dat economisch getinte beleidsvoorstellen de voorkeur genieten en dat voorstellen die veel weg hebben van ‘bevolkingspolitiek’ (verhoging van het kindertal, immigratie) worden afgewezen, zowel door werknemers als werkgevers. Verder is opvallend dat er ook relatief veel weerstand bestaat tegen verhoging van de pensioenleeftijd. Wanneer wordt gekeken naar de meest gewaardeerde beleidsopties dan vallen enkele verschillen op. Werkgevers zijn vooral positief over het ontmoedigen van deeltijdwerk en een verlenging van de standaardwerkweek met vier uur. Pas op de derde plaats komt meer vrouwen laten werken. Vrouwelijke werknemers prefereren juist deze laatste optie en voelen veel minder voor een verlenging van de werkweek. Mannelijke werknemers bevinden zich in een tussenpositie.

De ene maatregel is controversiëler dan de andere. Zo is weliswaar een aanzienlijk deel van de werkgevers en werknemers voor een verhoging van de pensioenleeftijd, het is ook een maatregel

Figuur 3. Percentage van de werkenden in de leeftijdsgroep 55-64 jaar in Nederland per economische activiteit in 1995, 2000 en 2005



Bron: Eurostat.

die door veel mensen resoluut wordt afgewezen. Een verhoging van de arbeidsdeelname van vrouwen en stimuleren dat deeltijders meer uren gaan werken zijn beduidend minder controversieel: het aantal voorstanders is daarbij veel groter dan het aantal dat deze maatregelen afkeurt. Demografische maatregelen zijn ook weinig controversieel in die zin dat velen er tegen zijn gekant en er maar heel weinig voorstanders zijn.

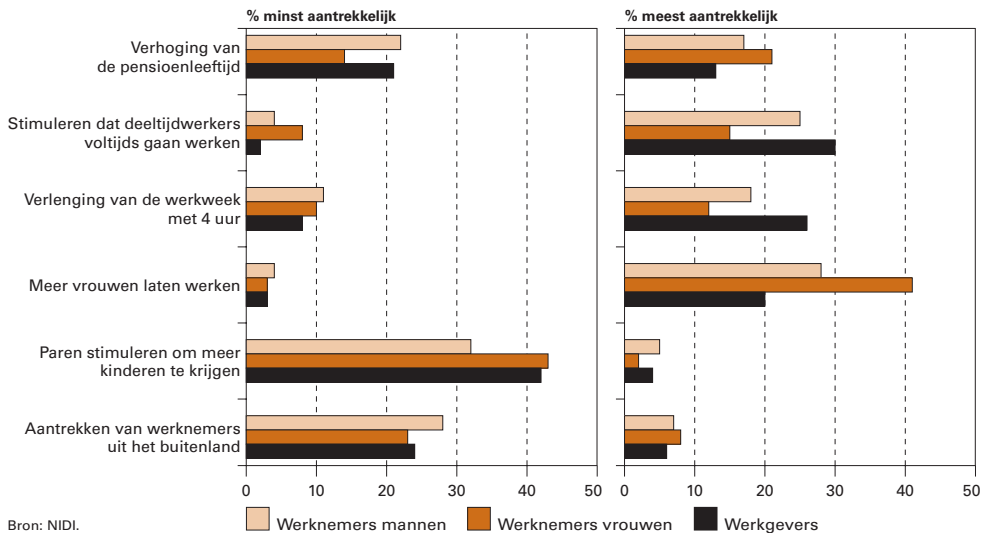
Toekomst

Onder invloed van de vergrijzing zal de arbeidsmarkt in Nederland sterk veranderen. Het zal voor werkgevers veel gebruikelijker worden om een flink aantal oudere werknemers in dienst te hebben. Daarnaast zal de concurrentie tussen organisaties om het beschikbare arbeidsaanbod aan zich te binden naar verwachting gaan toenemen.

demodata

De gezondheidszorg levert een aanzienlijke bijdrage aan de volksgezondheid in Nederland. Vooral bij infectieziekten en hart- en vaatziekten is de sterfte door medische zorg en collectieve preventie in de afgelopen decennia aanzienlijk gedaald. Bij kanker is die bijdrage kleiner (RIVM).

Figuur 4. Maatregelen om arbeidsaanbod te vergroten in vergrijzend Nederland



Bron: NIDI.

Wie bij deze concurrentie de winnaars en verliezers zullen zijn is nog moeilijk te voorspellen. Zullen werkgevers hun reserves tegenover oudere werknemers overboord zetten en proberen om hen tot wellicht na de pensioenleeftijd te behouden? Of richt de concurrentie zich juist op jonge mannen en vooral jonge vrouwen, met alle mogelijke gevolgen voor een toenemende druk op het spitsuurgezin?

Drs. P. Ekamper en **dr. C.J.I.M. Henkens**,
NIDI. Contact: ekamper@nidi.nl

LITERATUUR

- Dalen, H. van en K. Henkens (2004), De verborgen waarde van de oudere werknemer, *Bevolking en Gezin*, 33(1), pp. 29-60.
- Ekamper, P. (2006), Werkende ouderen in België en Nederland - de cijfers. *Tijdschrift voor HRM* 9(1), pp. 6-20.
- Remery, C., K. Henkens, J. Schippers, A. van Doorne-Huiskes en P. Ekamper (2001), *Organisaties, Veroudering en Management: een onderzoek onder werkgevers*. NIDI-rapport 61, Den Haag: NIDI.

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en beoogt de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken te bevorderen. Inlichtingen over toezending van kopij kunnen worden ingewonnen bij de redactie



Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen met bronvermelding is toegestaan. Toezening van bewijs-exemplaren wordt op prijs gesteld.

Het NIDI is een instituut van de KNAW dat zich bezighoudt met onderzoek naar ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van de bevolking

colofon

Demos is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Redactie Harry Bronsema, eindredacteur
drs. Joop de Beer
drs. Gijs Beets
dr. Ernst Spaan

Adres NIDI/DEMOS
Postbus 11650
2502 AR 's-Gravenhage

Telefoon (070) 356 52 00

E-mail demos@nidi.nl

Internet http://www.nidi.nl/public/demos/

Abonnementen gratis

Basisontwerp Harmine Louwé

Druk Nadorp Druk b.v., Poeldijk

Foto: Marcel Minnée

